

INTERNATIONAL  
SOCIETY  
OF  
INTERNET  
RESEARCH  
AND  
TECHNOLOGY

# インターンシップ 報告書 2020



追手門学院大学



# 目次

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| はじめに                                  | 3  |
| <b>1 インターンシップ制度</b>                   | 4  |
| インターンシップを取り巻く国内環境                     | 5  |
| <b>2 これまでの本学の単位認定型インターンシップ制度</b>      | 8  |
| 1. 本学におけるインターンシップの組織と規程               | 9  |
| 2. インターンシップ実績推移(2010年度から2020年度)       | 10 |
| 3. インターンシップ受け入れ先                      | 11 |
| 4. インターンシップの流れ                        | 12 |
| 5. インターンシップの種類 ～追大生が参加できるインターンシップの分類  | 13 |
| 6. 代表的なプログラム                          | 14 |
| 追大実践型:ガンバ大阪、大阪石材工業株式会社、紀州白浜温泉むさし      | 14 |
| 体験型:コカ・コーラボトラーズジャパン株式会社、キッザニア甲子園      | 17 |
| 追大実践型:実践型海外インターンシップinベトナム             | 19 |
| <b>3 2020年度夏期オンライン型インターンシップの開発と実践</b> | 20 |
| 1. オンライン型インターンシップの開発                  | 21 |
| 2. 実施                                 | 23 |
| 3. 実施の成果と影響                           | 25 |
| 4. 今後の実施に向けた課題と対策                     | 29 |
| 5. アフターコロナに向けた課題                      | 30 |
| 6. インターンシップ広報実績                       | 32 |
| <b>4 ワークシート</b>                       | 34 |
| あとがき                                  | 44 |



## はじめに

1997年の三省合意から、日本の教育に位置づけられたインターンシップはスタートした。本学は、それから3年後、経営学部の正課科目としてインターンシップをスタートさせ、翌年度全学部に対象を広げた。

当初は担当教員が指導を行い就職課が事務を担当した。その後紆余曲折を経て、本学のキャリア支援の枠組みの中で就職支援部署に業務が移され、最終的にキャリア開発センターが全学的なインターンシップを担当するようになった。この間、学内外の様々な教職員、事業所の責任者及び担当者のご理解とご支援をいただきながら、年々インターンシップの参加学生は増加の一途を辿り、2018年度には本学の最高参加者数となる437人が参加することとなった。インターンシップの内容も、専ら補助的な業務を遂行する体験型インターンシップに加え、ガンバ大阪インターンシップをはじめ、課題解決を目指して大学と事業所が協働でプログラムを開発する追大実践型インターンシップへ発展した。量的な拡大に加え、多様なプログラム展開による質的な拡大にも結びつけてきた。

一方、経済環境の好転と共に、就職環境が買い手市場から売り手市場へと変化したことを受けて、事業所側では、採用活動に直結するインターンシップへの志向が強まり、「インターンシップ」という言葉の持つ意味が変化しつつある。すなわち、インターンシップとは学生の成長を促し自身のキャリア展望を開くことにつながる教育的なプログラムとの認識から、企業等の研究を目的とする、あるいはミスマッチを防ぐための体験としての、“プレ就職活動”的な位置づけへの変化であり、一部には学生の混乱を招いていると言えよう。

2018年度、本学は学院創設130周年記念の際に、“行動して学び、学びながら行動する”新教育コンセプトWIL (Work-Is-Learning) を発表した。これは、変化の激しさを増す現代・未来社会においては、行動 (Work) から学び (Learning)、同時に学びを実践に反映するという Working=Learning スタイルが求められることを念頭に、それを実践的に体得するための学修機会を全学的に創出していくというものである。

2020年度は、コロナ禍というまさに予測不能な事態の中で、「学生の学びを止めない」という思いから、オンラインによるフルリモート型インターンシップの協働開発に着手し、新たなインターンシップを実践することができた。キャリア開発センターの教職員がまさに、“行動して学び、学びながら行動する”経験を通して、新たな学びの場を創造した1年であった。キャリア開発センター教職員は、予測不能で困難な状況に社会が直面しても、産学官との連携の中から解決の糸口を見つけ、協働して教育を開発・提供し続けることができる確信を掴むことができた。

次は、学生が、キャリア開発センターが提供するインターンシップを、本学が掲げる新教育コンセプト「WIL」の学びの一つとして体験し、一人でも多くの学生が予測不能なこれからの時代に向かって、主体的に自律的にまい進できる確信を掴んでくれることを、切望している。

2021年3月

キャリア開発センター長  
基盤教育機構 教授  
伊藤文男

# インターンシップ制度

日本では、文部省・労働省・通商産業省（いずれも当時）による三省合意文書が発表された1997年を「インターンシップ元年」と呼ぶ。

これを機に、大学教育という観点から、インターンシップは「産学連携教育の一環として行われるものであり、大学が主体者となるべきもの」と考えられるようになった。さらに、インターンシップにおける教育的側面を充実させることも大学の責務と考えられ、大学の側から受け入れる企業等に対し、「教育効果の高いインターンシッププログラム設計や運営方法を積極的に提案していく」必要性が指摘された。

また、企業等に対しては、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するものであり、「社会貢献活動の一環と位置づけられるもの」であるとされた。

大学は、企業等の協力を得ながら、社会環境や就職環境の変化を踏まえ、より教育効果の高いインターンシッププログラムを開発することが求められている。

この章では、日本国内のインターンシップがどのような政策によって促進され、普及・発展してきたのかを紹介する。



# インターンシップを取り巻く国内環境

## 1. 「インターンシップ」とは

三省合意文書では、インターンシップは「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義されている。また、インターンシップの意義は、以下のとおり整理されている。

表1 「インターンシップの意義」

| 大学等及び学生にとっての意義   | 企業等にとっての意義   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○キャリア教育・専門教育としての意義</li> <li>○教育内容・方法の改善・充実</li> <li>○高い職業意識の育成</li> <li>○自主性・独創性のある人材の育成</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○実践的な人材の育成</li> <li>○大学等の教育への産業界等のニーズの反映</li> <li>○企業等に対する理解の促進、魅力発信</li> </ul> |

※出所 三省合意文書「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(文部省・労働省・通商産業省 平成9年9月18日策定、文部科学省・厚生労働省・経済産業省 平成26年4月8日一部改正)から抜粋

## 2. インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷

インターンシップ元年といわれる1997年の文部省・労働省・通商産業省の三省合意に始まり、インターンシップは、中央教育審議会答申、大学設置基準及び短期大学設置基準をはじめ、閣議決定においてもその推進政策が継続されている。以下、その主要なものを記した。

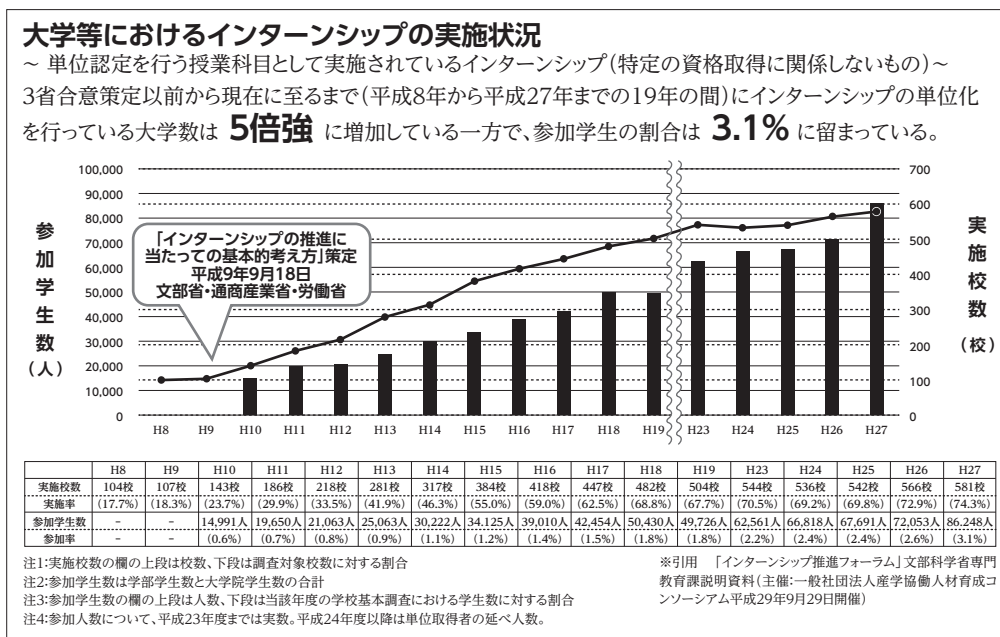
表2 「インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷」

| 年   | 内容  |
|---|---|
| 1997(平成9)年<br>(平成9年9月18日:<br>文部省・労働省・通商<br>産業省)<br>(インターンシップ元年) | 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(三省合意)<br>○日本におけるインターン制度導入が明記される。<br>同年、「教育改革プログラム」(平成9年1月文部省)、「経済構造の変革と創造のための行動計画」(平成9年5月閣議決定)を経たのち発表。  |
| 1999(平成11)年<br>(平成11年12月:文部<br>省)                               | 「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」(答申)<br>○「キャリア教育」が登場し、インターンシップの促進等による体験的活動を重視することなども記載。  |
| 2010(平成22)年<br>(平成22年3月12日<br>通知、平成23年4月1<br>日施行:文部科学省)         | 「大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令の施行について(通知)」<br>○教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが必要であり、その体制を整備させるために改正。   |
| 2010(平成22)年<br>(平成23年1月31日<br>答申:文部科学省)                         | 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」<br>○幼児期の教育から高等教育までを通じたキャリア教育・職業教育の在り方を答申。  |
| 2013(平成25)年<br>(平成25年6月:閣議<br>決定)                               | 第2期教育振興基本計画<br>○社会的・職業的自立の基盤となる基礎的・汎用的能力を育成するとともに、労働市場の流動化や知識・技能の高度化に対応し、実践的で専門性の高い知識・技能を、生涯を通じて身に付けられるようにするため、キャリア教育の充実や、インターンシップの実施状況の改善、就職ミスマッチの改善に向けた教育・雇用の連携方策の強化。 |

|  |   |
|--|---|
| 2014 (平成 26) 年<br>(平成 26 年 4 月: 文部科学省・厚生労働省・経済産業省) | 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方 (改訂)」(三省合意)<br>○「キャリア教育・専門教育としての意義」、「インターンシップに係る専門人材の育成・確保」について明記し、「単位化」、「中長期や海外等多様な形態の導入」、「学習成果の評価方法の共通化」等について新たに記載。<br>翌年、インターンシップで取得した学生情報の採用広報活用可能時期を変更。 |
| 2015 (平成 27) 年<br>(平成 27 年 6 月: 閣議決定)              | 「日本再興戦略 改訂 2015 - 未来 への投資・生産性革命 -」<br>○大学等におけるインターンシップの推進、大学等の学びと職業選択が切れ目なくつながるよう、学生のインターンシップ参加比率を飛躍的に高めるため、補助金による傾斜配分等を通じ、インターンシップの単位化、中長期のインターンシップ等を促進。                             |
| 2016 (平成 28) 年<br>(平成 28 年 6 月: 閣議決定)              | 「ニッポン一億総活躍プラン」<br>○東京圏在住の地方出身学生と地元学生が、地方企業でインターンシップを行うことにより、地方への人材還流、地元定着を促進。   |
| 2016 (平成 28) 年<br>(平成 28 年 6 月: 閣議決定)              | まち・ひと・しごと創生基本方針 2016<br>○東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進するため、特に東京圏への若者の転出が多い地域において地元企業でのインターンシップの実施等を支援する「地方創生インターンシップ」を産官学で推進。  |
| 2017 (平成 29) 年<br>(平成 29 年 6 月 16 日: 文部科学省)        | 「インターンシップの更なる充実に向けて (議論のとりまとめ)」<br>○届出・表彰制度の導入による優れたインターンシッププログラムの普及、地域におけるインターンシップ推進のための協議会の充実を明記。   |

### 3. インターンシップの現状

三省合意策定以前から現在に至るまで (1996 年から 2015 年までの 19 年の間) にインターンシップの単位化を行っている大学数は 104 校から 581 校まで 5 倍強に増加している一方で、参加学生の割合は 3.1% に留まっているのが現状である。



出所: 「インターンシップの基本的な考え方と政策等の変遷について」学生支援機構 (2021.2.8 閲覧)

図1 「2. インターンシップの現状」



#### 4. インターンシップの課題

経済産業省（2014a）は、「現在、日本国内のインターンシップは量的な普及が不十分であると同時に、十分な教育的効果を発揮するためのプログラムの質が保証されていない。その結果、学生、企業、大学のそれぞれがインターンシップに対して積極的とは言えない状況にある。」と指摘している。そのうえで、量的な普及が不十分な現状に対する対策としては「プログラムの目的や学生・大学双方のメリットを明確にし、それぞれの参加を促進する必要」が、質的向上を図るためには「優れたプログラムのひな形やマニュアルの整備と、それを運用する専門人材の配置が不可欠」と、それぞれの課題に対する方策を提案している。

「プログラムの目的や学生・大学双方のメリット」に関して言えば、インターンシップには多様な型、メリットや教育効果がある。経済産業省（2014b）は図2のとおり、インターンシップを体験中心の「キャリアガイダンス型」と体験から実践へ進む「キャリア教育型」の2種類に、さらにそれぞれの下に2種類、3種類に分類された型を提示している。大学がどのような教育効果をインターンシップに期待し、受け入れ事業所がどのようなメリットを求めてインターンシップを実施するのか。そのことを両者が互いに認識したうえで、学生に対する情報提供と事前事後研修を踏まえたインターンシッププログラムの設計がなされる必要がある。

|                   |                | 体験中心の「キャリアガイダンス型」  |   | 体験から実践へ進む「キャリア教育型」  |  | 専門教育の実質化へ  |
|-------------------|----------------|--|---|---|--|--|
|                   |                | <b>仕事理解型</b><br>採用広報のためのインターンシップで、業界や企業について総合的に理解することを目的とする。 | <b>採用直結型</b><br>採用活動の一環としてミスマッチを防ぐ目的で実施される。 | <b>業務補助型</b><br>企業の通常業務に学生が取り組むことで、仕事の意義や取り組み方、基本スキルなどを学ぶ。内容やマッチングで学びの質が大きく左右される。 | <b>課題協働型</b><br>現場での活動と教室でのワークや議論を反復して、特定課題に対する調査、企画提案等を行う。社会人基礎力等の汎用的能力の育成に主眼が置かれている。           | <b>事業参画型</b><br>企業の新規事業や社内変革プロジェクトに参画することで、汎用的能力に加え、起業家型思考行動特性の獲得や高度専門教育の実質化を目指す。                            |
| <b>教育効果</b>       | キャリアガイダンス      |  |   | キャリアガイダンス + 社会人基礎力などの汎用的能力を育成する 本来のキャリア教育   | <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <b>教養教育</b><br/>(社会の関係性の理解)         </div> | <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <b>専門教育</b><br/>(起業家型思考行動性の獲得 専門教育の実質化)         </div> |
| <b>企業・社会のメリット</b> | 企業・業界広報 (採用広報) | 採用マッチング  | 若者を活用した業務推進                                 | 若者発想の活用 社会活性化など   | 若者を活用した新規事業や変革のプロジェクトの推進   |  |

図2 「実施目的のタイプ」

なお、近年、就職情報提供を行う企業等が、1~2日程度で行う会社説明会に近いプログラムをワンデーインターンシップと呼び、マッチングイベントを開催するなど、インターンシップという言葉が本来の意味から独り歩きをしている現状もある。採用担当者及び学生の中には、採用活動の一環として行うものをインターンシップと認識している現状があることも、踏まえておく必要がある。



経済産業省（2014a）  
「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査」  
(2020.10.5 閲覧)



経済産業省（2014b）  
「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」  
(2020.10.5 閲覧)

# これまでの本学の 単位認定型インターンシップ制度

本学の単位認定型インターンシップ（以下インターンシップという）は2000年に経営学部の正課科目としてスタートし、2001年に全学部の3年生を対象とする正課科目となって今年で20年を迎えた。2020年現在は全学部全学年の学生を対象とし、特に1~2年生を参加者の中心と想定した運営となっているように、この間、社会情勢の変化などに伴い、制度や実施体制等も大きく変化してきている。この章では、参加者数の推移等と合わせ、これまで、そして現在の本学のインターンシップ制度の概要を紹介する。



# 1 本学におけるインターンシップの組織と規程

本学においては、以下の規程に定める通り、キャリア開発センターが学生の教育的なキャリア支援を担っており、インターンシップの推進は当センターの業務の一つとして位置づけられている。

「追手門学院大学キャリア開発センター規程」より抜粋

## (設置)

第1条 この規程は、追手門学院大学学則第58条に基づき、追手門学院大学(以下「大学」という。)にキャリア開発センター(以下、「センター」という。)を置き、センターに関する基本的事項を定める。

## (目的)

第2条 センターは、大学のキャリア教育に関して、大学方針に基づく全体戦略を構築し各部門で取り組んでいる事業を一元的に管理することで、体系立てたキャリア教育を実現することを目的とする。

## (事業)

第3条 センターは、全条の目的を達成するために、次の各号の事業を行う。

- (1) 大学におけるキャリア教育全体の方針及び戦略の策定
- (2) 正課教育におけるキャリア教育カリキュラムの作成
- (3) WIL 推進に向けた方策の策定・実施
- (4) インターンシップの推進・発展に向けた方策の策定・実施及び単位認定
- (5) リメディアル教育の推進
- (6) キャリア・アクションコモンズの運営支援
- (7) キャリア教育における各学部及び基盤教育機構との連携
- (8) キャリア教育に関連する事務部門との連携
- (9) その他センターの目的達成のために必要な事業

< 中略 >

## (追手門学院大学キャリア開発センター委員会)

第7条 センターの基本方針に関わる重要事項、並びに第3条の事業に関わる重要事項について協議するために、追手門学院大学キャリア開発センター委員会(以下、「委員会」という。)を置く。

2 委員会は、次の各号の委員をもって構成する。

- (1) センター長
- (2) 各学部長
- (3) 基盤教育機構長
- (4) 教務部長
- (5) 教務部事務部長
- (6) 学生支援部長
- (7) センター担当教職員

3 委員会は、センター長が招集し、議長となる。

4 委員会は、必要に応じて副学長及び委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

## 2 インターンシップ実績推移（2010年度から2020年度）

本学のインターンシップ制度は2001年度より全学部で開始されたが、本ページでは2010～2020年度を掲載する。

### インターンシップ参加学生数・受け入れ事業所数推移

表1 学部ごとの推移 ※2020年度は2021年2月現在の数値。

| 年 度         | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 受け入れ事業所数(社) | 88   | 113  | 105  | 108  | 126  | 149  | 158  | 153  | 146  | 143  | 23   |
| 経 済 学 部     | 28   | 43   | 28   | 51   | 31   | 73   | 73   | 82   | 84   | 64   | 15   |
| 経 営 学 部     | 38   | 59   | 91   | 81   | 79   | 93   | 101  | 104  | 109  | 96   | 23   |
| 心 理 学 部     | 40   | 37   | 16   | 26   | 55   | 48   | 53   | 56   | 83   | 79   | 25   |
| 社 会 学 部     | 32   | 40   | 37   | 24   | 38   | 39   | 35   | 40   | 48   | 36   | 31   |
| 国 際 教 養 学 部 | 20   | 26   | 19   | 19   | 18   | 32   | 33   | 37   | 66   | 55   | 15   |
| 地 域 創 造 学 部 | *    | *    | *    | *    | *    | 6    | 5    | 33   | 42   | 46   | 15   |
| 交 換 留 学 生   | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 5    | 0    | 0    |
| 合 計 ( 人 )   | 158  | 205  | 191  | 201  | 221  | 291  | 301  | 352  | 437  | 376  | 124  |

※地域創造学部は2015年に設置された。

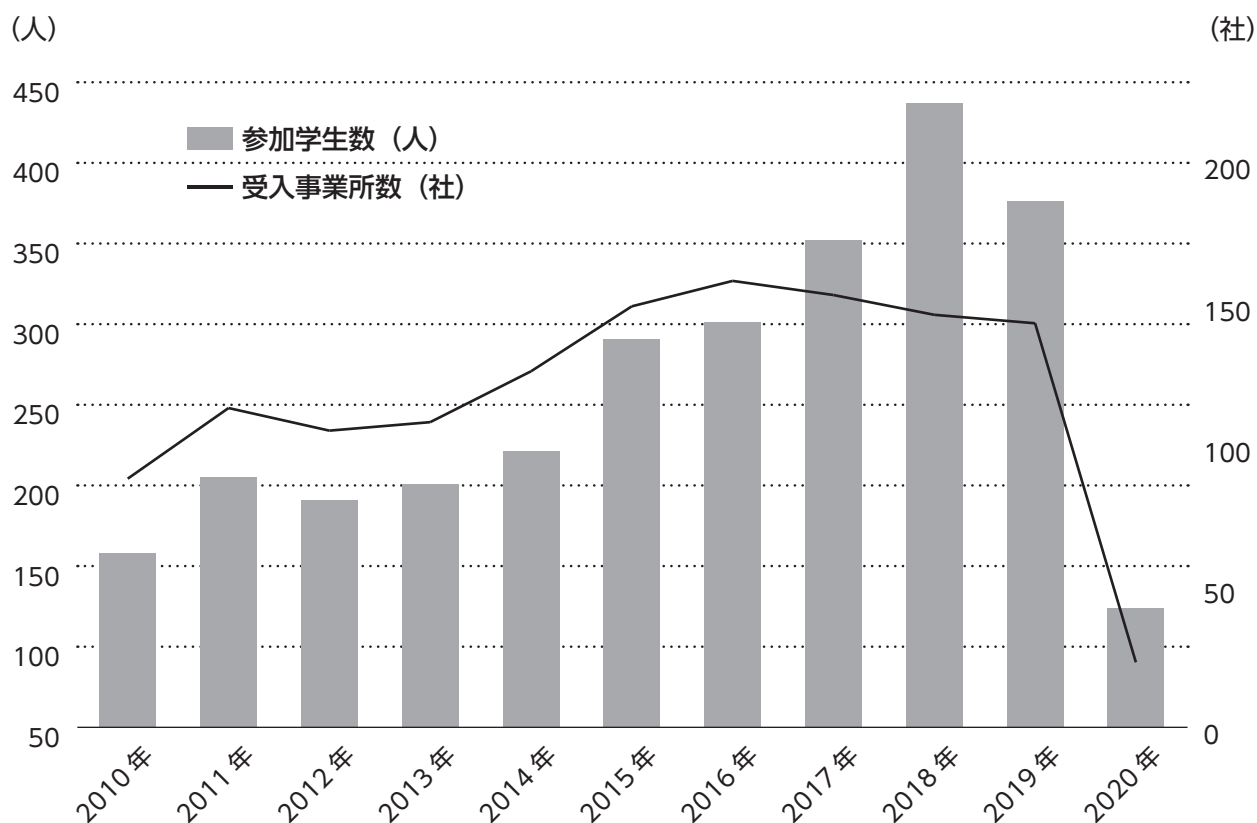


図1

### 3 インターンシップ受け入れ先

本学における受け入れ事業所（以下事業所という）の分類は以下のとおりである。

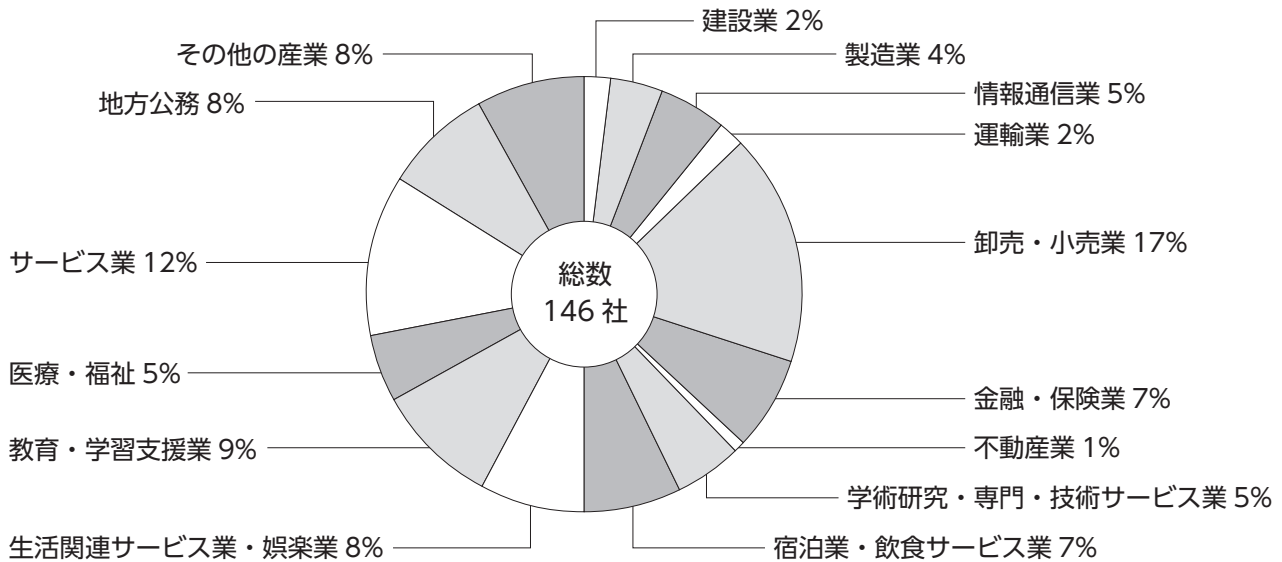


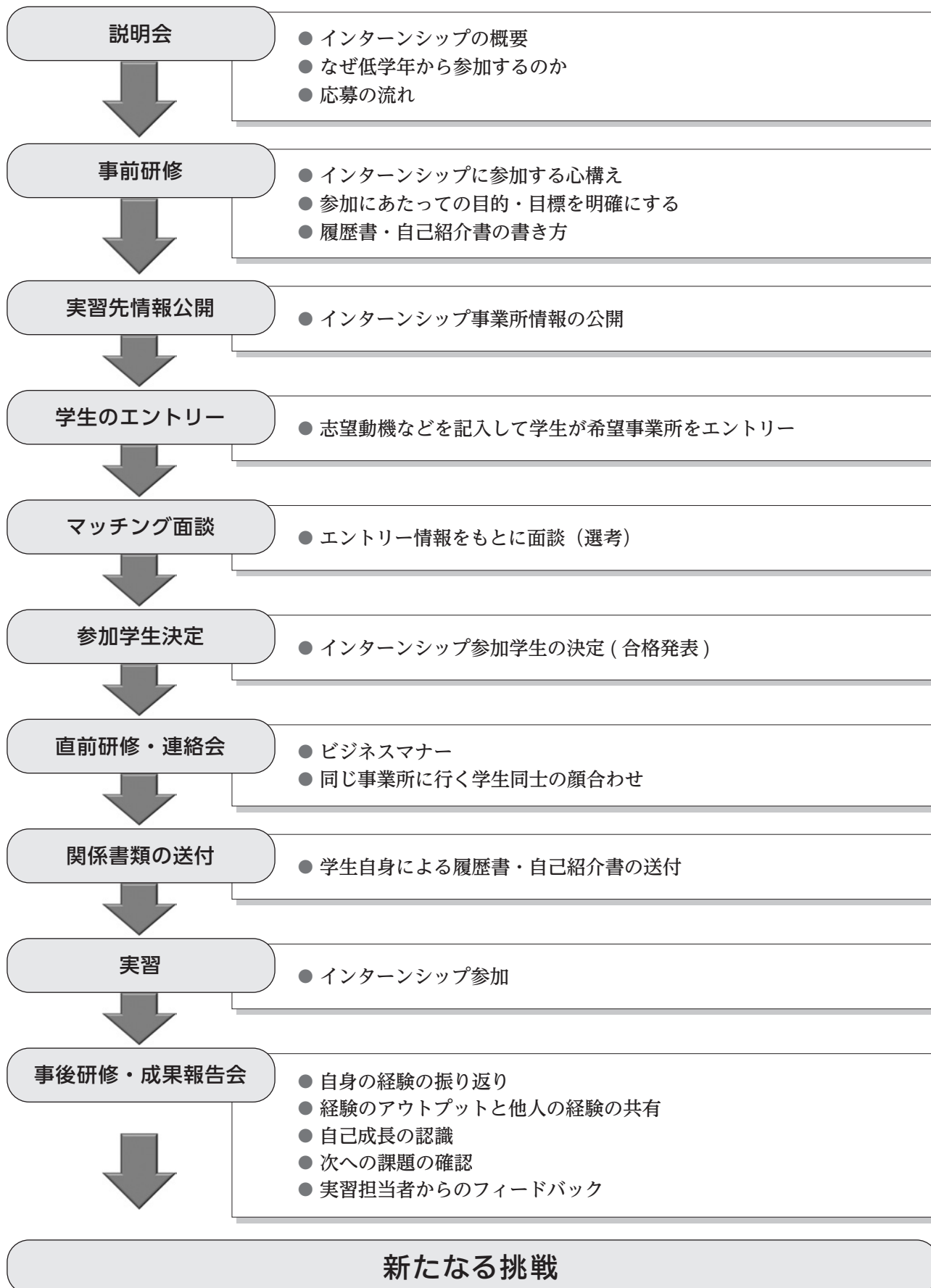
図2 受け入れ事業所数 総数146社[産業分類別] 2018年度実績による。

表2 受け入れ事業所例

|               |  |
|---------------|--|
| 建設業           | 株式会社大林組、株式会社きんでん大阪支社   |
| 製造業           | コカ・コーラボトラーズジャパン株式会社、ミズノスポーツサービス株式会社、大平印刷株式会社、富士通株式会社西日本営業本部  |
| 金融・保険業        | 三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社、りそな銀行、尼崎信用金庫、SMBC日興証券株式会社大阪公益法人営業部   |
| 卸売・小売業        | 大阪石材工業株式会社、リコージャパン株式会社、富士ゼロックス大阪株式会社、大阪トヨタ自動車株式会社、株式会社関西マツダ、株式会社スズキ自販近畿、滋賀ダイハツ販売株式会社、株式会社平和堂アル・プラザ茨木 |
| サービス業         | 茨木市市民活動センター、茨木商工会議所、株式会社ガンバ大阪、公益財団法人日本センチュリー交響楽団   |
| 宿泊業・飲食サービス業   | 株式会社ニュー・オータニホテルニューオータニ大阪、株式会社むさし(紀州・白浜温泉 むさし)、株式会社ホテルグランヴィア大阪、株式会社グルメ杵屋レストラン                         |
| 生活関連サービス業・娯楽業 | 株式会社 JTB 西日本大阪第一事業部、株式会社日本旅行関西法人営業部、KCJ GPOUP 株式会社キッザニア甲子園、株式会社志摩スペイン村                               |
| 医療・福祉         | 社会福祉法人藍野福祉会、介護老人保健施設シミズひまわりの里、社会福祉法人大阪福祉事業財団救護施設高槻温心寮、京都府福祉人材サポートセンター                                |
| 地方公務          | 茨木市、摂津市、豊中市、門真市、彦根市、伊丹市立図書館ことば蔵  |

## 4 インターンシップの流れ

本学におけるインターンシップ参加の流れは以下のとおりである。





## 5 インターンシップの種類

### 追手門学院大学が参加できるインターンシップの分類

追手門学院大学のインターンシッププログラムは、大きく『大学紹介』『外部紹介』『自由応募』の3つに分類される。

|                    |   |
|--------------------|---|
| <p><b>大学紹介</b></p> | <p>追手門学院大学と協定を結んでいる事業所は約 200 社。例年、インターンシップ実習先の大部分がこれにあたる。原則として学内選考に合格すれば実習に参加できるが、学内選考後、実習先による選考がある場合もある。</p> <p>選考基準に達しない場合は実習には参加できない。業界・業種を問わず仕事を経験したい人、企業の実際を知りたい人を対象とした体験型のプログラムが多い。</p> <p>ビジネス現場での本気のチャレンジを通じて成長したい人は中長期のプログラムにも参加できる。大学を通してのみ応募可能。</p> <p>※ P.7 図 2 に示す「キャリア教育型」インターンシップのうち「業務補助型」を本学では「体験型」と呼び、「課題協働型」を「追大実践型」と呼んでいる。</p>                                  |
| <p><b>外部紹介</b></p> | <p>大学コンソーシアム大阪、兵庫県経営者協会など、大学外部の機関が仲介しているインターンシップ。多くの大学に向けて募集情報を発信しており、実習先の業種や規模の幅が広い。</p> <p>各紹介機関の選考試験（実習先による選考がある場合もある）に合格し、大学の研修に加えて独自の事前・事後研修（各 1 回程度）を修了することが必要。募集情報の詳細などについては各種ホームページ、インターンシップ窓口で入手できるが、学生自身でも注意が必要となる。</p> <p>オンライン型で実施している外部機関もある。</p>  |
| <p><b>自由応募</b></p> | <p>上記二つに当てはまらない、各事業所が独自に募集したり、民間のコーディネート機関が仲介したりしているプログラム。学生自身で探し、応募する。</p> <p>リクナビやマイナビなどいわゆる“ナビサイト”を通じて募集する事業所が多いが、自社の HP などでも独自に募集するものも多く、情報収集を怠らないことが大切。</p> <p>実習日程・実習内容が良くも悪くも多様なため、追手門学院大学のインターンシップの趣旨に合致し、必要書類の提出など条件を満たしたもののみ単位認定の対象となる。</p> <p>応募方法は学生の直接応募が多いが、原則的には応募前（最低でも実習参加 2 週間前まで）にインターンシップ窓口へ自由応募届を提出し、相談をする。</p> <p>大学にも募集情報が届くこともあり、その場合はインターンシップ担当から案内する。</p> |

## 6 代表的なプログラム①【追大実践型:ガンバ大阪】

### ■プログラムの概要

ガンバ大阪の本拠地・パナソニックスタジアム吹田の開業と同時に、2016年度から始まったプログラム。「J1 チーム最大級のインターンシップ」という触れ込みでスタートし、現在では毎年他のチームから運営方法について問い合わせが入るような特徴的なプログラムになりました。実習期間は6ヶ月以上が基本と相対的に長期であり、参加者は低年次生を中心に多い時で60人に達する大人数での実習です。いわば、インターン生達の一つの部署を形成し、ガンバ大阪からのミッションに応じて自立的に活動するプロジェクト型のインターンシップです。主な業務内容は、ホームゲーム実施日のスタジアムでの来場者のおもてなし。インターン生自身で人員配置の計画を行い、来場者のチケット確認や誘導、2020年度からは感染症拡大防止のための消毒業務などを担当しています。学生たちの提案により徐々に業務範囲を拡大しており、ファンクラブへの勧誘やイベントブースの運営補助などのほか、試合日以外には地元でのホームタウン活動にも協力しています。

### ■実習スケジュール

実習開始前：スタジアムでの研修（施設の把握、企業理念や実習の目的等の確認）

試合前日：

学内でのミーティング

試合当日：

スタジアムでの案内業務等

試合後日：

学内での振り返りミーティング

ホームゲーム  
ごとに  
繰り返し

シーズン終了時：シーズン報告会（ガンバ大阪役員に対する実習報告）

オフシーズン：ホームタウン活動等の補助業務

### ■参加者の声（2019年度春から参加）

中学生からガンバ大阪のファンだったこともあり、入学後すぐにこのインターンシップに参加しました。

この取り組みでは「感動を生み出すおもてなし」の実現を目指し、試合ごとに前日会議から試合当日の運営、後日の振り返り会議まで、最大60名を超えるインターン生がチームで実施します。実際の運営業務で発見した問題についてチーム全員で議論し、改善点の抽出やその方法を模索、ガンバ大阪のスタッフに提案します。この取り組みを通じて、チームワークの重要性やお客様とのコミュニケーション、目上の方との関わり方といったビジネスリテラシーなどを身につけることができました。



※代表的なプログラム紹介については、事業所から発信されるインターンシップ概要を掲載したPRシートより抜粋。



## 6 代表的なプログラム②【追大実践型:大阪石材工業(株)】

### ■プログラムの概要

石材(お墓)業界のリーディングカンパニーである大阪石材工業株式会社。追大卒業生も多数在籍しており、実践型インターンシップの受け入れも今年で7年目と、追手門との関わりが深い、風通しの良い社風が魅力の企業です。

そんな大阪石材工業でのプロジェクトは、「イベントへの集客」を考えること。月に1回程度の割合で開催している会社説明会などのイベントに、少しでもたくさんの人にきてもらうためには、どのような告知PRをすればよいかを考え、実際にビラ配りや大学訪問など集客のための活動を行い、イベントの盛況につなげていく取り組みです。約1ヵ月半の期間中に、調査活動～アイデア作り、企画書の作成、集客活動、イベント実施まで一連の仕事に取り組みます。大阪石材工業の魅力を広く多くの人に伝えることができるような、斬新なアイデアを期待しています。

### ■実習スケジュール(2019年度)

|     |                                       |
|-----|---------------------------------------|
| 1週目 | 事業所について学ぶ<br>イベントの企画を考える<br>他のイベントの調査 |
| 2週目 | 企画書作成提出 集客方法の検討                       |
| 3週目 | 広報活動 イベント実施準備                         |
| 4週目 | イベント実施 会社説明プレゼン                       |

### ■参加者の声(2019年度春休みに参加)

3年生になり就職活動で焦らないために、早い時期にインターンシップに行っておきたかったので参加しました。仕事内容としては総務の手伝いが主でしたが、営業から工務など様々な部署と関わりながら仕事のできたので、会社の全体像を知ることができました。

実習期間内にイベントを開催しなければならないという課題があり、企画を考えるとところから実施にむけたチラシ作り、配布、大学訪問、会場準備など一連の仕事の流れを経験させていただくことができ、大変でしたが与えられた課題もクリアでき、満足できるインターンシップになりました。

今後、他のインターンシップにも参加し、今回身についた力が通用するかどうか、改善点はどこにあるかなど、自分の強みと弱みを知ることにつなげていきたいと思います。



## 6 代表的なプログラム③【追大実践型:紀州白浜温泉むさし】

### ■プログラムの概要

和歌山は白浜にある旅館むさしは、人気温泉旅館ホテル 250 選に通算 5 回以上入選した旅館が認定される「5 つ星の宿」、子育てファミリーが安心して宿泊できる「ウェルカムベビーのお宿」、「日本の夕陽の宿・百選」などに認定されている上質な旅館です。参加者は約 2 週間旅館の社員寮に住み込み、旅館の仕事を体験しながら、企業からのミッションに取り組みます。

2019 年 2 月に実施したプログラムでは、①インターンシップ実施時期に多く来館される特に外国人観光客の満足度を調査し、お客様のニーズに合ったサービスを考案すること、②季節に合ったシーズンイベントを企画すること、の 2 つのミッションに挑戦しました。

旅館むさしの魅力をお客様に伝えられるような企画を、学生自身が提案し、実施するプログラムです。

### ■実習スケジュール (2019 年度)

|      |                                      |
|------|--------------------------------------|
| 1 週目 | 旅館の仕事を全般的に学ぶ<br>クローク業務、レストラン業務、客室業務等 |
| 2 週目 | ミッションに取り組む<br>現地視察、資料作成、企画提案のプレゼン    |

### ■参加者の声 (2018 年度夏休みに参加)

中学、高校時代で経験した職場体験より、実践的で深い学びがありました。検討段階では社員の方からのダメ出しが多くありました。その時に「プロジェクトの目的」をしっかりと理解した上で取り組む大切さが身にしみました。当初の案では、繁忙期で満員となる夏限定のプランを提案してしまったのです。目の前の課題にとらわれすぎて、根本的なところが見えなくなっていたことに、指摘を受けて気がつきました。

社員の方から言われた「失敗してはダメ」という言葉も印象に残っています。これは「何も考えずに取り組んではいけない」という意味で、「どうすれば達成できるかを常に考えながら取り組まなければ、成長につながらない」ということです。この言葉は、実習後の学生生活にもずっと役立っています。



### ■プログラムの概要

コカ・コーラ ボトラーズジャパンは、日本のコカ・コーラシステムの約9割の販売量を担う、国内最大のコカ・コーラボトラーであるとともに、世界に250以上あるコカ・コーラボトラーの中でも、売上高でアジア最大、世界でも有数の規模を誇ります。そんなコカ・コーラボトラーズでのインターンシップは、主にベンディング(自動販売機)事業に関わる実習内容となります。ベンディング事業では、自動販売機1台当たりの売上げ拡大に向けて、新製品・自動販売機限定製品の投入や、設置場所の特性に応じた品揃えの徹底など、自動販売機の魅力向上に努めています。また、新規設置における優良ロケーションの獲得に向け、ポテンシャルの高い屋内ロケーションへの積極展開や、スマートフォンアプリ「Coke ON」などITを活用した新たな価値の提供に取り組んでいます。

今回のインターンシップでは、他大学の実習生とともにトレーニングセンターでの研修を受けながら、関西地域のベンディング営業同行を体験します。制服を着用し、担当の社員の方と行動を共にするため、実習とはいえ社員としての実感を得やすいです。また、他大学の学生との関わりもあるので、実習生同士が切磋琢磨することのできる環境だといえるでしょう。

### ■実習スケジュール(2019年度)

|      |                             |
|------|-----------------------------|
| 1日目  | トレーニングセンターでの<br>事前研修 配属決定   |
| 2日目～ | 配属先での営業同行                   |
| 5日目  | トレーニングセンターでの<br>事後研修 成果発表あり |

### ■参加者の声(2019年度夏休みに参加)

実習生がみんな真面目で積極性のある学生だったので、それにとっても良い影響を受け、自分の取り組みも自然と積極的になりました。営業同行期間は、営業職の社員の方の働き方をリアルに体験することができたと同時に、移動中のコミュニケーションも多く取ることができたので、貴重な経験談などを聞かせていただくことができました。最終成果発表では、他の実習生に負けないように自分の成長をアピールすることに努めました。その結果社員の方からもよい評価をいただくことができました。





## 6 代表的なプログラム⑤【体験型:キッズニア甲子園】

### ■プログラムの概要

キッズニアは楽しみながら社会のしくみを学ぶことができる「こどもが主役の街」です。体験できる仕事やサービスは、約100種類!本格的な設備や道具を使って、こども達は大人のようにいろいろな仕事やサービスを体験することができます。約2/3のこどもサイズで作られた街には、テレビ局や銀行、警察署など約60のパビリオンがあり、来場したこども達は好きなパビリオンを選んで体験することができます。

このインターンシップでは、キッズニア甲子園内のパビリオンでの業務を体験します。事前研修を通して事業所の概要について学び、来場者に対応することのできるスキルを身につけたうえで、パビリオンに配属され、実際の運営業務を行います。こども達との関わり方はもちろん、テーマパークの運営についても学ぶことができるため、毎年人気のインターンシップとなっています。また、キッズニア甲子園には卒業生も多く就職しており、実習期間に卒業生から指導を受ける機会もあります。

### ■実習スケジュール (2019年度)

|     |                        |
|-----|------------------------|
| 1週目 | 事業所について学ぶ<br>配属決定 事前研修 |
| 2週目 | パビリオンの運営業務<br>来場者対応    |

### ■参加者の声 (2019年度春休みに参加)

予想外の動きをすることも達に気を配ることの難しさがありましたが、「楽しかった」と何度もアクティビティを受けに来てくれたこどももいて達成感を感じました。多くの人と関わることで、人と接する楽しさに気づくことも出来ました。



### ■プログラムの概要

グローバルな事業を展開する日本企業から課せられたミッションを遂行する、実践型インターンシップです。企業は本学卒業生が経営する株式会社フジオフードグループ本社。ミッションはベトナムにうどん店を展開するための現地調査です。渡航前に海外事業の責任者から直接ニーズをヒアリングし、学生たちが調査活動の企画を立案。初年度の2017年度がうどんの認知度と嗜好調査、2018年度は出店場所の立地調査、2019年度には具体的なメニューと店舗のしつらえを調査に基づいて提案するという風に、年々その時の企業側のニーズに沿ったテーマで取り組んできました。

前半の1週間はホーチミンでビジネストレーニング。後半の1週間はハノイに移り、ベトナムの経済、歴史、文化などを学ぶ特別授業を本学の協定校であるベトナム貿易大学で履修するとともに、現地学生の協力を得ながら調査活動を実施。多くの日本企業が注目するアジアの新興国・ベトナムの可能性を肌で感じます。帰国後、ミッション提供企業へのプレゼンテーションおよび学内の報告会でプログラムは完了。参加した学生たちは成果達成力、マルチタスク対応力、言語を超えたコミュニケーション能力など、グローバルに活躍するためのマインドとスキルを磨いています。



### ■実習スケジュール (2019年度)

|     |  |
|-----|--|
| 1週目 | ホーチミンでのビジネスブートキャンプ。複数の日系企業から日々与えられるリアルな事業課題に基づき、ホーチミンの街に深く入り込み調査を実施する。 |
| 2週目 | 首都ハノイへ移動。ベトナム貿易大学の学生がサポーターとしてチームに合流。フジオフード社からのミッションに基づき調査を進める。         |

### ■参加者の声

#### (2018年度夏休みに参加)

海外での多くの人たちとの協働。そのなかで埋もれる不安もありましたが、自分のポジションを見いだせたことで、自身の強みを発見できました。とてもタフなミッションでしたが、やり遂げることができ、壁を破ったという達成感があります。



# 2020年度夏期オンライン型 インターンシップの開発と実践

本章では、本学において2020年8～9月に実施したオンライン型インターンシップの開発・実践について報告する。新型コロナウイルス感染症の拡大をうけ、大学がコーディネートしていた2020年度夏期の対面型インターンシップは全て中止とし、フルリモート型インターンシップの開発と実践を行った。開発の経緯、対面型との比較や、学生の学習効果、フルリモート型の特性とプログラム構築のポイントなど、実践を通じた知見を報告する。







表 1 オンライン型インターンシップ開発検討会の実施スケジュール

| 回   | 日程 (2020 年) | 参加者数 | 開催目的                                  |
|-----|-------------|------|---------------------------------------|
| プレ  | 5月21日       | 9人   | <プレキックオフ><br>検討会の方向性・方針決定             |
| 1   | 5月28日       | 23人  | <キックオフ検討会><br>趣旨、実施・検討のスケジュールの確認、自己紹介 |
| 2   | 6月4日        | 15人  | <検討会><br>オンライン型インターンシップ企画案のブレインストーミング |
| 3   | 6月11日       | 9人   | <検討会><br>オンライン型インターンシップ企画案のブラッシュアップ   |
| 4   | 6月18日       | 17人  | <検討会><br>オンライン型インターンシップの募集要項の確認       |
| 説明会 | 7月16日       | 16人  | <実施に向けた説明会><br>コミュニケーションツールの操作方法の共有など |
| 振返  | 10月7日       | 14人  | <検討会><br>振り返り・オンライン型実施におけるポイントのまとめ    |

### 1-2-2 開発検討会

プログラムの開発にあたっては、協力事業所を集めたオンラインでの検討会を複数回行い、意見交換しながら開発を進めた。5月21日にプレキックオフ、5月28日に第一回検討会を開催し、以降週一度90分間のペースで、6月18日の第四回をもって終了した。WEB会議システム Zoom を使用し、キャリア開発センター教員がファシリテーターを務めて、適宜グループに分かれて討議をおこなった。基本的にはこのコロナ禍の中で各事業所が直面している課題の解決に取り組むプロジェクト型の実習とすることが決まり、共通テーマで複数の事業所が募集するプログラムの開発が行われるなど、短期間で生産的な議論ができた。参加した事業所の担当者の中からは、「リモートワークの経験が少なく、インターンシップのイメージが湧いていなかったが、検討会そのものが予行演習となって手応えを感じた」「他社の方との意見交換を通じて、着地点を見出すことができた。検討会がなかったら戸惑っていたと思う」「他社の方々も同じような課題意識を持っていることがわかった」「検討会

が終わってしまうのが寂しかった」といった声が聞かれ、有意義であったとの感想が多数を占めた。一方、議論を進める中で、やはり対応が難しいと実施を断念する事業所もあった。なお、検討会に加えて、7月16日に受入事業所向け説明会を実施し、実習開始に向けた懸念点の解消と、後述する実習期間中のコミュニケーションツールについての説明をおこなった。

### 1-2-3 学生募集と事前研修

6月30日、7月2日にオンラインでの学生向け説明会を開催し、7月20日募集締め切り、7月下旬面接、7月30日にのべ46名の参加を決定した。ただし、うち22名は検討会のなかでアイデアが出た、「オンライン企業見学」プログラムへの参加者であり、厳密な意味ではインターンシップの参加者ではない。

8月6日に事前研修をオンラインで実施し、例年同様の目的目標整理やビジネスマナーに加え、リモートワーク特有の留意点や、使用するツールの説明に時間を割いた。



## 2 実施

### 2-1 実施に向けた制約と環境整備

オンラインでのプログラム実施にあたって様々な制約があるため、それを補うために主に以下三つの環境整備が必要となった。

一つ目には、学生と事業所のインターネット環境整備、および基本的なリモートワーク経験の導入段階を経ておく必要があった点があげられる。学生については前期中の講義が全てオンライン化していたため、夏までにインターネット環境の整備が進んだことと、大学側でも様々な形で補助制度を用意していたこともあり、実習にあたって殊更この点が課題になるケースは無かった。また、ITに苦手意識のある学生はそもそも応募してこなかったものと思われる。事業所側については、検討会の開始時点では担当者自身がオンラインでのチームワーキング経験が少なく、実習のイメージができないという不安の声もあったが、検討会でのワークを通じて、オンラインでできることとできないことの実感を得ることができたとのことであった。

二つ目には対面での実習と比したコミュニケーションの困難さを補う工夫が必要であった。これについては大学側でオンラインコラボレーションツールを準備した。リモートワーク導入が進んでいる企業では、各社様々なツールを活用しているとのことであったが、そこに学生を加えるのは情報管理の面で問題があり、現実的では無いケースもあった。今回具体的には Slack 社の教育支援プログラムを活用した。初めは少し操作等に戸惑いも見られたが、学生、受入担当者とも、概ね問題なくスムーズに利用できたようである。従来は学生に冊子を持たせて対応していた実習日報も、Slack の機能を利用して記録・蓄積できるようにした。また、学生にとって馴染みがある LINE をベースに実習を進めた事業所もあった。いわゆる WEB 会議システムについては、Slack のコー

ル機能を利用した事業所もあれば、Zoom など自社で契約している別のシステムを利用した事業所もあった。これは先のコラボレーションツールと異なり、社外とのやりとりも前提になっているものなので各社の対応に委ねた。実習後学生にとったアンケートでは、受入事業所や大学側の工夫で効果的だったこととして、約 27% (回答 22 人中 6 人) の学生が Slack の利便性について言及しており、その効果は高かったと考えられる。

三つ目に、上記の Slack 導入にあたり、基礎的な操作方法を学生と受け入れ担当者に習得してもらう必要があった。こちらは、事前に基本操作をまとめた資料を配布したり、先に述べた学生の事前研修や事業所向け説明会でレクチャーしたりして対応した。

### 2-2 オンライン型インターンシップ プログラム例

プログラム一覧は以下の表に示した通り。このうち No.1、No.2 と No.3 はそれぞれ複数の事業所が同テーマで実施したものである。No.7 は島根大学との共催となったもので、島根大学学生 5 名、本学学生 5 名がペアとなり、雲南コミュニティキャンパスの取り組み事例の記事作成を行うものであった。遠隔地の学生同士が協働できるのもオンライン型ならではのといえる。その意味では、メキシコでのスペイン語マンガアプリのマーケティングに取り組んだ No.10 のプログラムは、オンラインならではの場所に制約されない特性を最大限に活かしたプログラムであった。No.11 は 5 社の企業見学を次々に実施するというもので、先述した通り厳密にはインターンシップではない。オンラインの特性を活かしたプログラムとして派生的に実施したものである。

表 2 開発されたオンライン型インターンシッププログラム一覧

| No. | タイトル   |
|-----|--|
| 1   | オンラインでできる効果的な採用活動方法を考えよ<br>これからの就活を変えるのは君だ!!                         |
| 2   | With&After コロナの社会に安心安全を!<br>大切な人に『楽しく会う』ためのガイドライン作成プロジェクト            |
| 3   | 離れていても、あなたの笑顔は絶やさない!リモートレクリエーション開発実施プロジェクト                           |
| 4   | 全国の介護施設を巻き込んだオンラインカラオケ大会を仕掛ける!<br>高齢者が世代間交流をしながら輝けるプロジェクトづくり         |
| 5   | 誰もがいきいき輝ける社会へ!男女共同参画センター クレオ大阪の PR 動画制作プロジェクト☆                       |
| 6   | 追大の Web コンテンツなども手掛ける企業で印刷業界の未来を共に考える〇〇印刷株式会社<br>5Days インターンシップ (体験型) |
| 7   | 島根県雲南市の魅力発掘・発信プロジェクト「縁ターンシップ」  |
| 8   | SNS でムーブメントを起こして「ありがとう」が響き合う社会を作る!<br># エッセンシャルワーク # ありがとうプロジェクト     |
| 9   | 関西スタートアップ企業経営者達の「天下一の志」 実力派経営者から学ぶ成長企業の見分け方                          |
| 10  | 完全オンラインで実在のアプリの海外展開に挑む真のグローバルビジネス経験<br>「Global Marketing Online」     |
| 11  | まずは知る!これが一番効率的だと思います!超!高効率オンライン企業見学!                                 |

### 3 実施の成果と影響

#### 3-1 学生への教育効果

学生には10月3日の事後研修でアンケートに回答してもらった。以下に2019年度夏期のものとの対照グラフを示す。社会人基礎力の向上度合いについて5件法で聞いた質問で、「あがった」との回答割合にはほとんどの項目で2019年度夏期のもの

差異が見られない。唯一、ストレスコントロール力については2019年度比で約-21ポイント（2019年度は約80%、2020年度は約59%）と減少しており、単純に考えればストレスにさらされることが少なかったものと思われるが、他の要素を含めて今後詳しく検討したい。

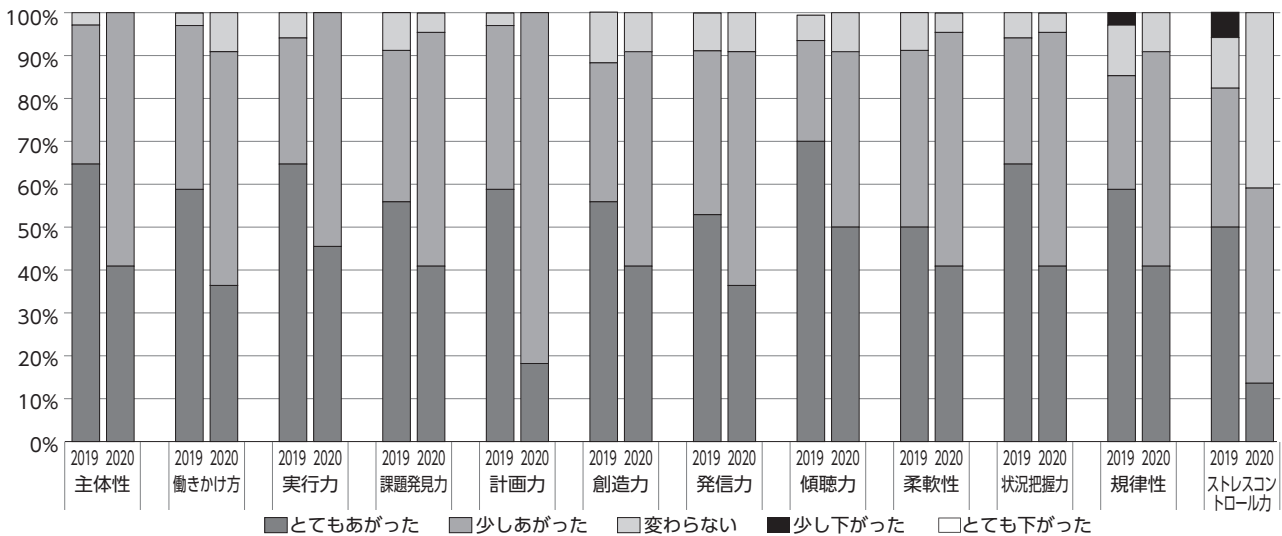


図2 社会人基礎力の向上に関する自己評価:2019年度夏期実践型インターンシップ (N=34) と2020年度オンライン型インターンシップ (N=22) の比較

また、アンケートにおいては、『会社・事業所の雰囲気をつかめたと思いますか』との質問に対し、回答22人中19人が「はい」と回答しており、事業所内の様子を直接見聞きすることはできなかったものの、各事業所の工夫により、その一端は掴むことができたと感じた学生が多かったようである。回答理由の記述内容からは、受け入れ担当者だけでなく複数の社員とコミュニケーションする機会や、社員同士のやりとりの様子を見る機会、事業所内の様子を映像などで見る機会が有意義であったことが窺える。

また、事後研修において実施した「実習報告プレゼンテーション」の中では、『最高の予行演習となった』等、自らが働いていく“アフターコロナ”の就業環境を体験することができたという前向きな声が多く見られた。

#### 3-2 企業・大学、及びプログラムにおける影響・効果

事業所も送り出す大学も、オンライン型インターンシップは、初めての試みである。前述のとおり、事前の開発会議、直前会議、事後振り返りを繰り返すことによって、インターンシップは実施することが可能となった。それでは、オンライン型インターンシップを実施することは、事業所やコーディネートをを行う大学にとってどのような影響や効果をもたらしたのか。また、プログラムそのものにどのような変化があったか。それらを明らかにするために、参加学生および受け入れ担当者に対して行ったインタビュー調査から導かれた影響や効果は、以下のとおりである。

### 3-2-1 目的の再設計の必要性

インターンシップの実施目的には、社会貢献、学生の得意分野の活用、大学とのパイプ作り、自社社員の教育の一環などがあげられるが、近年は採用活動が重要な目的となってきている。リモートワーク型インターンシップの導入においては、活動の内容や範囲の変更を余儀なくされるため、新たなプログラムを開発することになる。そのプロセスにおいて、従来のインターンシッププログラムが体系化されているのか、内容の意味づけはなされているか、実施意義などの明確化は十分か、などを問う機会になっている。

### 3-2-2 実習内容の再設計の必要性

オンライン型インターンシップは、セキュリティの面から扱える情報に制約がある。事業所内での就業体験のように、そこで扱う個人情報等に触れることはできない。事業所等が提示する課題の解決策を検討し提案するものや、広報ツールなどの成果物・制作物の完成が実習内容となることが多くなり、日常的な就業の体験機会からの変更を余儀なくされる。

この場合は、到達ゴールをシンプルに、明確にすることで、受け入れる側にとっても取り組みやすいインターンシップとなる。学生への関わり方は、達成目標である課題の解決策・成果物・制作物の完成までに合わせた、短期目標・長期目標の設定や、進捗管理(スケジュールリング)が優先される。

### 3-2-3 対象の拡大

オンライン型インターンシップは、距離の制約から解放されるところに大きな特徴がある。地方の活性化に取り組むインターンシップ、通常なら通勤ができないような中距離圏内からのインターンシップ参加、さらには海外のマーケティングを行うインターンシップなど、募集対象となる学生の居住範囲に制約はなくなるため、対象地域は限りなく広がることになる。本学の学生が、海外のマーケティングを行うインターンシップに参加したように、受け入れる側は日本中か

ら、さらには世界中からインターンシップを受け入れることも可能となった。

### 3-2-4 情報共有機会の再設計の必要性

オンライン型インターンシップは、事業所に行って就業体験を行うインターンシップのように、実習時間内にいつでも受け入れ担当者等とコミュニケーションを図るということは想定されていない。例えば朝・昼・夕方の一日3回など、コミュニケーションの機会が設定されることが多い。受け入れ担当者としては、言動の「言」の部分つまりTV会議システム内での会話やメールの文字(言葉)しか共有できない状況である。言動の「動」の部分を見ることができない環境下で、実際に学生が作業をしている時間はそっくり抜けてしまう。その環境下で、受け入れ担当者に頼ることなく、学生が個人で考えて課題に取り組む、あるいは学生同士でコミュニケーションを図り協働しながら考えて課題に取り組む、想定外の解決策、期待以上の成果物・制作物が完成したという結果も認められた。

インターンシップ受け入れ担当者と学生の間での情報共有の機会や目的をどう設計するのかは、基本的には、そのインターンシップの目的や内容に従うことになる。

なお、受け入れ担当者として、学生から信頼感を得ることや、学生が楽しんで参加できる雰囲気を作成することに努めた、という事例があったことは付記したい。

### 3-2-5 実施経費の最小化

オンライン型インターンシップでは、学生を受け入れるためにかかる経費はほとんど発生しない。また、受け入れ担当者をはじめ事業所の関係者が学生の受け入れ準備にかかる人件費、受け入れ担当者が実習指導にかかる人件費等の間接経費も最小化される。この点は、オンライン型インターンシップの大きな魅力の一つである。

### 3-2-6 危機管理の軽減



インターンシップには事業所内での事故や破損などの危機管理、学生のインターンシップ期間中の通勤に関する危機管理が発生する。また、近年特に重要になってきている危機管理は、事業所で所有する個人情報などの管理である。意識的に行う情報の漏洩はもちろんのこと、無意識で行う SNS などへの投稿も対象となるので、契約書や覚書などを締結して、意識付けを行うことは基本的な事項となる。

オンライン型インターンシップの実施の場合、社内情報をインターンシップ学生と共有して業務を遂行することには制約がある。受け入れ担当者は、情報管理の観点から個人情報を排除した資料を用意したり、公開されている情報から課題や成果・制作物をつくれるようにインターンシップの内容を設計する必要がある。

一方、遠方から学生を受け入れる宿泊を伴うインターンシップの事業所では、対面型の場合、事業所で学生を受け入れている時間以外に危機管理の必要な事項が多い。住宅の準備から始まり、保険、通勤にかかる公共の交通機関事情、土日の過ごし方などで、それぞれに相応の注意が必要となる。それが、オンライン型インターンシップでは全く必要なくなったことで、担当者の負担は大きく軽減されたと推察される。

オンライン型インターンシップでは、情報を扱う範囲が限られているため、危機管理が比較的容易であるという効果が期待できることはもちろんであるが、対面型で発生する情報管理以外の多くの業務が軽減されることは、大きなメリットである。

### 3-2-7 ICT 環境の整備の必要性

オンライン型インターンシップを行う以上、ICT 環境の整備が不可欠であることは言うまでもない。受け入れ事業の基本的な環境としては、Wi-fi 環境が整っていることと、TV 会議システムが活用できることが条件である。また、実習に使用する情報の送受信を容易にするツールやコミュニケーションを促進

する Slack などのコミュニケーションツールが活用できることも必要である。

なお、現在では無料のシステムやツールが数多く出回っている。プライベートなコミュニケーションであれば、それらを容易に使用することも可能であろうが、インターンシップでは情報漏洩などの危機管理の責任体制を確立することが必須であり、環境の整備は不可欠である。

### 3-2-8 ICT スキルの向上

ICT 環境が整備されても、前述のツールやシステムを活用するスキルが伴わなければオンライン型インターンシップは円滑に運営できない。自身が TV 会議システムを使ったりリモートでのチームワーキング経験が少なく、不安の声を挙げる受け入れ担当者もいる。しかし、コロナ禍の採用活動が、オンラインを使った説明会や面接等に変った現在、ポストコロナにおいてもオンラインを使った採用活動がまったくなくなることはない予想される。ICT スキルの向上は、新たなスキルではなく、これからの時代に不可欠のスキルとして認識し、事業所内でのコンセンサスの確立も不可欠である。

なお、ICT を活用した環境下で授業を受講してきた学生は、TV 会議システムを使いこなすなどの基本的な ICT スキルを身に付けていた。その結果、受け入れ担当者の方が ICT に関して学生から教えられるという、通常のインターンシップとは異なる関係性が生じたケースもあった。つまり受け入れ担当者と学生が「教え、教えられる」関係性を共有し、受入事業所内での ICT 活用が促進されることにつながったという効果も見られた。

### 3-3 効果・成果と影響のまとめ

オンライン型インターンシップの開発・実践を通じ、学生はこれまでに実施してきた対面型のインターンシップに準じた学び・成長を得ることができたことが示唆された。また、事業所や大学には、当たり前に行っていた対面型インターンシップの意味や意義を問い直す機会が提供された。時間・場所・危機管理という制約から解放されることで、事業所側にも多くのメリットがあることが示唆された。

コロナ禍によって、急速に進んだ働き方改革とICT環境の整備。今後これを基盤として“ニューノー

マル”な社会が構築されると予想される。事業所が、その事業を継続して生き残ることができるかどうかは、社会の変化に対応できるかどうかにかかっていると考えられる。オンライン型インターンシップを実施した事業所の担当者は、初めて経験する様々な課題を経たうえで、「やってよかった」と声を揃える。予測不能で困難な状況に社会が直面しても、解決の糸口を見つけ、協働することで乗り越えることができる可能性を実感することができたことが、一番の効果であったと言えるのではないかと。

## 4 今後の実施に向けた課題と対策

今後の課題としては、調査分析の枠組みを設計した上でプログラムの設計に入る必要があることと、事前の事業所へのさらに丁寧なフォローが必要であること、学生への事前研修の改善の三点がある。今回、とにかく実践することに集中したため、事前に調査・分析の枠組みを設計しきらずに進めてきた。今後オンライン型やハイブリッド型プログラムの教育効果向上を目指すためにも、調査分析は重要である。また、学生のアンケートの中には、ごわずかであるものの事業所側が ICT ツールに不慣れすぎると準備不足を訴えるものもあった。この点は事前にさらに丁寧なケアをおこなっていききたい。また、リモートワーク

を進めるにあたって必要な力やスキル、その他重要なこととして、約 36% (8 人) の学生がジェスチャーや表情、反応を大きくすること、といった回答をしており、非対面であることによる非言語情報の不足を補う必要性を感じたようであった。同時に、積極的に発言することや端的に表現することが大事と回答した学生が多く見られたため、これらも事前研修でさらに強調していきたい。

なお、例えば福祉事業所でのケア業務など、その事業所の中心業務に携わることが現状の技術では原理的に不可能な場合もあり、この点はオンライン型の限界であることを書き留めておく。

## 5 アフターコロナに向けた課題

コロナ禍の他に選択肢がない中で開発し、取り組んだフルリモート型インターンシップではあったが、アフターコロナは元の対面型のインターンシップに戻るのか。

「グローバル企業のテレワーク実態調査」(エンワールド・ジャパン株式会社 2020)によれば、8割の企業が「今後もテレワークを継続」、そのうち半数は「半永久的」に継続したいと回答しており、産業界においてはテレワークの実施が定着していくことが示唆されている。半ばテレワークという働き方を前提として企業等の経済活動が行われる蓋然性が高くなったと言えるだろう。このことは、テレワークという働き方にも適応できる能力やスキルを身に付ける教育を行っていくことが、今後の高等教育の一つの役割となることが期待される、ということの意味している。

この観点から、大学が今後のアフターコロナにおいて、インターンシップを展開するための課題を挙げておきたい。

### 5-1 ICTスキルやマナーの習得

2020年度春学期、前述のとおり大学はコロナの感染拡大防止という観点から、オンライン授業を余儀なくされた。学生は自宅から、オンライン上で提供される授業をリアルタイムで、オンデマンドで受講した。グループワークやグループ活動が前提の授業では、Webex や Zoom などの TV 会議システムを活用しながら、授業が展開された。このことによって、学生はブレイクアウトルームなどでのディスカッション、グループ活動での資料の共有、発言時のビデオ・マイクの ON・OFF などの ICT スキルやマナーを否応なく身に付けることになった。オンライン授業の展開で身に付けたこれらの ICT スキルやマナーを身に付ける機会を、いつ、どのようにつくるのか、が課題となってくると考えられる。

### 5-2 ハイブリッド型インターンシップの開発・実施

フルリモート型インターンシップにおいては、経費負担、危機管理上や社内の活性化などの面で大きなメリット効果が認められることは前述のとおりである。しかし、今回協働開発した事業所の担当者においては、対面型インターンシップの実施に対する思いは強い。地元住民、当該施設利用者、社員等との交流によって深まる学びも大きいからである。時間や距離を超越するというメリットを生かしつつ、対面型インターンシップを組み合わせるハイブリッド型インターンシップへという流れは必至であろう。より効率的、効果的なインターンシップとしてのハイブリッド型インターンシップの事業所との協働開発は、フルリモート型インターンシップを開発した本学の責務である。

### 5-3 成果物の水準と時間管理の関係

フルリモート型インターンシップを通して、課題の解決策の提案や成果物の制作というインターンシップへの期待も高まったことが推測される。今回のフルリモート型インターンシップにおいて、制作物をミッションとしてインターンシップを実施した事業所の担当者から、制作物の質で評価するインターンシップ制度を導入することはできないか、という申し出があった。

大学のインターンシップの単位認定制度は、基本的に時間数がある。本学では、30 時間の実習に対して 1 単位を認定する制度であるが、リモートの場合、その時間管理が厳格にはできない。対面であれば、進捗状況の管理が容易なので、学生の能力や適性に応じて到達目標を修正できる。しかし、一日数回接続して行うミーティングだけでは、それ以外の過ごし方を把握することは難しい。同じ課題でも、ある学生には容易で、またある学生にとっては難易度が高い場合、前者は課題を早く終えてしまい、残りの時



間を別のことに費やしているかもしれないという懸念があるという。

実際にリモートワークが始まってから企業等でも、「出社は仕事にあらず」（日本経済新聞社 2020a）や「チームワークが覆い隠してきた、さぼっている人とがんばっている人のパフォーマンスの格差が格差された。」（日本経済新聞社 2020b）など、時間から成果に評価の観点を移す動きが出始めた。仕事をしているように見える社員の生産性が実は低く、今まで仕事ができないと思われていた社員の生産性が高かったということが判明したというものである。“そこにいる”ということで見えなかった、生産性や効率性などを、成果(物)によって評価することが、インターンシップでもできないか、という問題提起が今回のリモート型インターンシップによってなされた形であり、今後の検討課題であると認識すべきであろう。

#### 5-4 リモート型インターンシップ未経験事業所への普及

2020 年度のリモート型インターンシップ開発にあたっては、前述のとおり、これまでに関係のあった約 250 の事業所に対して、フルリモート型プログラムの開発への協力呼びかけを発信した。その結果 18 事業所の担当者が集まって、開発のための検討会はスタートし、最終的には 13 事業所の参加でリモート型インターンシップは実施された。

つまり、ほとんどの事業所はリモート型インターンシップを実施できなかったことになる。実施できない理由としては、接客などの就業体験を前提としており

リモートではできない、リモートでのインターンシップをイメージできない、人材を含めて ICT 環境が未整備である、などが挙げられる。しかし、働き方改革や消費者の消費行動などもアフターコロナでは変化することが見込まれる。リモート型インターンシップは、社会の環境変化への適応という側面がある。

さらに、リモート型インターンシップは、時間・場所・危機管理という制約から解放されることで、①事業所側にも多くのメリットがある、②対面を前提としたインターンシップにもリモート型で展開できる可能性がある、③対面型とリモート型のハイブリッド型によって高次化できる可能性を秘めている、と言えよう。

これらのことを、どのように広報し、一つでもリモート型を含んだインターンシップに対する興味や関心を喚起し、実現につなげていくかが課題となろう。

#### 〈引用文献〉

日本経済新聞 (2020a)

「コロナと企業」

日本経済新聞 朝刊 (2020.6.18)

日本経済新聞 (2020b)

「テレワーク新常態」

日本経済新聞 朝刊 (2020.7.16)

※本稿の内容は、本学キャリア開発センター所属教員による以下の研究発表および論文を基に改稿しました。

大申恵太、伊藤文男 (2020) 「実践報告：フルリモート型インターンシップの開発と実践」『日本インターンシップ学会 第 21 回全国大会 大会プログラム・発表要旨録 2020 年 11 月』 27-30 頁

伊藤文男、大申恵太、中井咲貴子 (2021) 「オンラインを活用したリモート型インターンシップの効果に関する考察：事業所の受け入れ担当者の視点から見た対面型インターンシップとの違い」『追手門学院大学基盤教育論集』 第 8 号、1-18 頁

## 6 インターンシップ広報実績

2020年度本学インターンシップの新聞やWEBページへの掲載実績は以下のとおりである。

### ①新聞・雑誌

| 掲載日        | 新聞・雑誌名                                    | 掲載ページ | タイトル                                |
|------------|---|-------|-------------------------------------|
| 2020/6/1   | 大阪日日新聞                                    | 20    | オンラインでインターンシップ<br>追手門学院大「次世代」見据え構築へ |
| 2020/7/14  | 週刊朝日                                      | 71    | 新型コロナで激変！大学教育はオンラインで                |
| 2020/7/29  | Between 2020.7-8月号                        | 33    | オンラインインターンシッププログラムを開発               |
| 2020/11/9  | リクルート カレッジマネジメント<br>Vol.225 Nov.-Dec.2020 | 46    | 18企業・団体と連携し、<br>フルオンラインインターンシップを開発  |
| 2020/11/20 | 特大号 AERA No.54                            | 67    | 海外インターンがオンライン化<br>自宅から世界で働く         |

### ②WEB

| 掲載日        | 媒体名        | タイトル  |
|------------|------------|---|
| 2020/5/15  | 大学プレスセンター  | 追手門学院大学が産学連携でオンラインインターンシッププログラムを開発へ -- 企業と大学でプロジェクトを新規立ち上げ              |
| 2020/5/15  | キャリアの広場    | 追手門学院大学、産学連携でオンラインインターンシッププログラムを開発へ                                     |
| 2020/5/17  | ICT 教育ニュース | 追手門学院大、産学連携でオンラインインターンシッププログラムを開発へ                                      |
| 2020/5/23  | 大学ジャーナル    | 追手門学院大学、オンラインによるインターンシップを企業と開発へ   |
| 2020/6/1   | 大阪日日新聞     | オンラインでインターンシップ 追手門学院大   |
| 2020/6/17  | SankeiBiz  | 大学が企業にアプローチするオンライン型インターンシップ   |
| 2020/7/16  | @Press     | コロナ禍でも海外インターン！オンラインインターンプログラムを追手門学院大学が夏休みプログラムに採用！                      |
| 2020/7/24  | 留学ニュース.com | 追手門学院大が海外オンラインインターンプログラムを夏休みプログラムに採用！                                   |
| 2020/8/6   | PR TIMES   | 課題はスペイン語の漫画アプリのプロモーション。<br>海外オンラインインターンシップスタート                          |
| 2020/8/20  | キャリアの広場    | 追手門学院大学・島根大学、島根県の中山間地域を受け入れ先とするオンラインインターンシップを開始                         |
| 2020/8/21  | PR TIMES   | 島根県の中山間地域に若者をよぶ取組を大学間連携でPR。追手門学院大と島根大でオンラインインターン                        |
| 2020/8/21  | 大学プレスセンター  | 追手門学院大学と島根大学がオンラインインターンシップをスタート -- 島根県の中山間地域に若者をよぶ取り組みを2大学連携でPR         |
| 2020/8/24  | 遊都総研       | 追手門学院大学と島根大学、中山間地域の雲南市に若者をよぶ取組のPRを考えるプログラムをスタート、オンラインインターンシップの一環 島根県雲南市 |
| 2020/8/24  | ICT 教育ニュース | 島根の中山間地域に若者をよぶ取組のPR 追手門学院大と島根大が開始                                       |
| 2020/11/20 | AERA.com   | コロナ禍でもグローバルでビジネス体験オンラインで切磋琢磨する学生たち                                      |



# ワークシート

実習の効果を高めるため、事前事後の研修を含め、実習期間を通じて様々なワークシートを用いて学生が思考の整理を行えるようにしている。実習参加前に学生があらためて自分自身のインターンシップ参加の目的や目標を設定して行動計画を作るためのシートや、実習前後に検討することで実習中の視点が定まり、企業や業界を分析する目を養うためのSWOT分析シートなどである。この章では、2019年度まで実施してきた標準的な事前研修・事後研修の実施要領や、2020年度現在使用しているワークシート等から、代表的なものを紹介する。





# 2019 年度 冬春インターンシップ事前研修 実施要領

## 1. 実施目的

- (1) インターンシップに参加する上での大事な心構えを理解する
- (2) インターンシップの参加目的・目標を明確にする
- (3) 履歴書・自己紹介書の書き方を理解する
- (4) ビジネスマナーの必要性、インターンシップで必要なマナーを理解する
- (5) 事前の事業所研究、インターンシップ中の事業所研究方法を理解する
- (6) ビジネス現場で必要なコミュニケーションのルールを理解する

## 2. 日時

2019 年 10 月 2 日 (日)

9:00 ~ 16:40

## 3. 場所

総持寺キャンパス A581 教室

## 4. 対象

2019 年度 冬春単位認定型インターンシップ参加希望学生

## 5. 実施内容 (当日のタイムテーブル)

| 時間                 | 内容   | 備考      |
|--------------------|--|---------|
| 9:00 ~<br>10:30    | ■ 出席確認<br>■ オリエンテーション<br>■ プログラム 1 「インターンシップ参加の心構えと目標設定」 |         |
| 10:40 ~<br>12:10   | ■ プログラム 2 「就活でも役立つ! ビジネスマナーの基礎」                          |         |
| 昼食                 |  |         |
| 13:00 ~<br>14:30   | ■ プログラム 3 「会社のしくみが分かる! 業界・企業研究の基礎」                       |         |
| 14:40 ~<br>16:10   | ■ プログラム 4 「実践! 職場のコミュニケーション」                             | アンケート実施 |
| 15:50 ~<br>(16:00) | ■ コミュニケーションアワー   |         |

以上

## 2019 年度 冬春インターンシップ事後研修 実施要領

### 1. 実施目的

- (1) 自身の経験を振り返ること。
- (2) 他者の経験を共有することで、忘れていたことを思い出す、あるいは新たな気づきを得ること。
- (3) 他者と協力して、インターンシップに関するプレゼンテーションを行うこと。

### 2. 日時

2020 年 3 月 30 日 (月) (4 月 25 日 ONLINE に変更)

9:00 ~ 16:00

### 3. 場所

総持寺キャンパス A311、A391

### 4. 対象

2019 年度 冬春単位認定型インターンシップ参加学生

### 5. 実施内容 (当日のタイムテーブル)

| 時間                 | 内容  | 備考                   |
|--------------------|---|----------------------|
| 9:00 ~<br>(15 分)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 出席確認</li> <li>■ オリエンテーション</li> </ul>   |                      |
| 9:15 ~<br>(25 分)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ インターンシップ体験のシェア<br/>1 人 4 分程度で、自身のインターンシップの体験と得たこと、学んだことをシェアする。(4 分×6 人=約 24 分)</li> </ul>  |                      |
| 9:40 ~<br>(75 分)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ グループワーク 1 (適宜休憩)<br/>課題説明、1 回目のプレゼンテーションに向けたワーク</li> </ul>   |                      |
| 10:55 ~<br>(70 分)  | プレゼンテーション 1<br><ul style="list-style-type: none"> <li>■ 発表説明 (5 分)</li> <li>■ テーマ「インターンシップで得たこと、学んだこと」<br/>(1 グループ 5 分×8 グループ=40 分)</li> <li>■ グループ単位で、担当グループの改善点を記入 (10 分)</li> </ul>                      | 模造紙や身体表現によるプレゼンテーション |
| 12:55 ~<br>(90 分)  | グループワーク 2 (適宜休憩)<br><ul style="list-style-type: none"> <li>■ 課題説明、2 回目のプレゼンテーションに向けたワーク</li> </ul>  |                      |
| 14:25 ~<br>(85 分)  | プレゼンテーション 2<br><ul style="list-style-type: none"> <li>■ 発表説明 (5 分)</li> <li>■ テーマ「来年インターンシップを考えている学生へ」<br/>(1 グループ 7 分×8 グループ=56 分)</li> <li>No1 グループ選出 (5 分)</li> <li>■ ファシリテーターからのコメント (5 分程度)</li> </ul> | パワーポイントを使ったプレゼンテーション |
| 15:50 ~<br>(16:00) | まとめ、アンケート記入、事務連絡  | アンケート作成              |

以上



### 自己 PR 作成シート

◆ 学生生活で取り組んだ活動を整理しましょう！

1. これまでの学生生活を振り返って、あなたが取り組んだ活動を思いっ限りアップしてみましょう！  
どんな細かなことでもいいので、具体的な活動名や行動をできるだけたくさん書き出してください。

|         |                               |             |
|---------|-------------------------------|-------------|
| 授業・ゼミ   | クラブ・サークル                      | ボランティア・課外活動 |
| 語学・資格   | <b>学生生活で、あなたが<br/>取り組んだ活動</b> | 趣味・特技       |
| 留学・海外体験 | アルバイト                         | その他         |

2. 1 に記入した中で、最も力を入れた活動 1～2 つに○をつけてください。  
○をつけた活動の具体的な内容、そこであなたがとった行動、特に工夫したこと・苦労したこと・あなたの特徴や強みが活かされたことなどを具体的に書き出しましょう！

| 具体的な活動内容<br>(自分を全く知らない人に説明するつもりで！)                           | あなたが具体的に取った行動<br>(なぜそうしたのか、どのようにしたのかも含めて記入！)  | 特に工夫したこと・苦労したこと・あなたの<br>特徴や強みが活かされたことなど   |
|--|---|---|
| ①  |   |   |
| ②  |   |   |
| 例)メディア学科の3年生15名が所属するゼミで2万字的論文をまとめた広告会社が主催する学生広告論文コンテストに応募した。 | ・新聞で学生広告論文の存在を知った。ゼミを活性化できるのではないかと思い、すでにゼミで応募を呼びかけた。<br>・興味を持ってないゼミ生には、ゼミ以外でも説明した。<br>・論文の取りまとめ役に立候補した。<br>・役割分担では、メンバー個々の強みを活かせるよう工夫した。<br>・なかなか集まらなかったため SNS を活用してコミュニケーションを取るようになった。 | ・ゼミでやるからには全員で協力して取り組みたいと考えた。面倒だとい学生を巻き込むために、論文に取り組むことで得られる利点を考えて訴えかけた。<br>・役割分担の際、みんなが気持ちよく取り組めるよう、得意分野を一人ひとりに割り振った。<br>・同じチームであっても、人それぞれ捉え方や考え方が違う。何度も話し合うことでお互いを理解するようになった。 |

### C. 自己 PR 作成シート

### 志望動機作成シート

◆ インターンシップ参加希望の事業所名

◆ 志望動機の基本構成

- どこに興味・関心を持ちましたか？「貴社の～に関心を持ちました」

- なぜ興味・関心を持ちましたか？(興味・関心にいる経験など。事業所の特徴とそれについての自分の意見も書くとうい)「なぜなら～」だからです」

- インターンシップで学びたいこと・得たいことは？「～を学びたいと考えています」

- 3 で書いた学びを得るために、どんな姿勢や考え方で取り組みますか？  
「～して参ります」「～を大切にして取り組みます」「～をモットーに行動します」

◆ 志望動機作成のポイント

志望動機はなぜその事業所でインターンシップをしたいかという事業所に対しての興味・関心を伝えるもの。したがって、その事業所との共通点を探して、それに関する自分のことを書くこと、より伝わる志望動機になる。

①自己理解

- なぜインターンシップをしたいのか
- インターンシップで何を学びたいのか
- なぜその事業所でインターンシップをしたいのか
- 自分の特徴、長所、強み

③共通点を探る

②事業所分析

- どんな事業所か
- インターンシップの実習内容(プログラム内容)、受入部署
- 実習生への要望、求めるもの

### D. 志望動機作成シート



課題2 業界研究シート

学籍番号( ) 氏名( )

1. インターンシップ実習先の事業所名(正式名称で記入) ※決まっていない場合は、希望の事業所名。

2. その事業所は、どんな事業をおこなっていますか?

3. その事業所はどうやって利益を生み出していますか?  
→誰に向けて、どのような価値をどのように提供していますか?ビジネスモデルは?(文や図で示してください)

E. 課題 業界研究シート

4. 実習に行く部署名と、その部署の役割(機能)は何かを書いてください。  
※実習に行く部署が決まっていない場合は、配属を希望する部署を想定して記入すること。

5. 実習に行った際に、質問したい内容をできるだけたくさん具体的に書いてください。  
※事前に事業所のことをいろいろと調べた上で記入すること。

- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .

E. 課題 業界研究シート

2019年度 冬春

( 実習先 )

## インターンシップ実習ノート

追手門学院大学

\_\_\_\_\_ 学部 \_\_\_\_\_ 学科

\_\_\_\_\_ 年 学籍番号 \_\_\_\_\_

氏名 \_\_\_\_\_

### インターンシップ実習ノート

### インターンシップ実習ノートの使い方

#### 実習前

全てのページに目を通し、内容を理解したうえで、以下に☑を入れる。

実習ノートP.17以降を実習期間に応じて組みかえる

① P.16～「実習日誌」

※10日分を想定した枚数のため、実習日数が10日を越す場合は、就職・キャリア支援課(総持寺キャンパス)か、キャリアアクションcommons(安威キャンパス中央棟1階)に各自追加分を取りに行ってください。

② 実習5日目終了した時点で「中間振り返りシート」記入

※実習期間が10未満の方は記入不要

③ 引き続き「実習日誌」(実習期間が5日を超える場合)

④ 「インターンシップ実習の感想」

⑤ 「インターンシップ出欠表・実習評価表」(最終ページになるように)

P.1(表紙)実習先、所属、学年、氏名

P.11インターンシップ実習の目的・目標

P.12,13インターンシップ事前研修課題(実習先について)

P.14 インターンシップ実習期間中課題「SWOT分析」

#### 実習中(毎日)

1. 「実習日誌」の記入 終業時に、「本日の実習目的・到達目標等」「本日の実習内容」「実習を通して学んだこと、気づいたこと」を実習日誌に記入する。また、実習指導者に記入内容を見ていただき、確認印をいただく。

2. 「中間振り返りシート」の記入 (実習期間が10日を超える場合に使用)  
実習期間の半分が終了した時点で実習前半を振り返り、「中間振り返りシート」の各項目を記入する。また、実習指導者に見ていただき、確認印をいただく。

#### 実習終了時(最終日)

1. 「インターンシップ実習の感想」の記入  
これまでの実習を振り返り、目標の達成状況や気づいたことなどについて記入する。

2. 実習ノートの提出  
全て記入し終えたら、実習ノートを実習指導責任者に提出する。  
※絶対に持ち帰らないこと

#### 実習終了後

実習ノートは成績判定終了後、本人の元に返却します。  
適宜読み返して、今後の学習や進路選択、自己分析等に役立ててください。

### インターンシップ実習ノートの使い方

## 実習にあたっての留意点

すべてに目を通し、理解したうえで以下に☑を入れましょう。

### 事前準備

#### (1) 目的・目標

インターンシップはただ行っただけでは、なにも得られるものではありません。せっかく時間と費用をかけて参加するので、自分がなぜインターンシップをするのか、何をしたいのか、実習に先立って目的・目標を明確にし、高い意識で実習に臨みましょう。

#### (2) 企業研究・業界研究

実習前に受入れ先やその業界について勉強しておくことで、与えられた業務の意味をより深く理解できますし、また、やる気があると評価されて、重要な仕事を任せていただけることもあります。充実した実習するために、必ず事前にP.12.13の「インターンシップ実習先に関する事前課題」を基に必要な情報を収集しましょう。

#### (3) 事前訪問

実習先へあいさつと今後の打合せを兼ねて、電話でアポイントをとった上で事前訪問を行います（実習先により別途指示がある場合、事前訪問が不要と言われた場合は先方の指示に従うこと）。第一印象は大切です。訪問の際は礼儀正しく、快活にあいさつしましょう。また、不安な点や、企業・業界研究をも分からなかった点などは、事前訪問の際に確認しておきましょう。なお、事前訪問で確認した内容は、「事前訪問確認シート」に記入し、コピーしたものを就職・キャリア支援課に提出してください。

### 実習中

#### (1) 感謝の気持ち

実習先の方たちは、みなさんを受け入れるにあたり、通常の業務に加えて実習プログラムを考え、また、指導を行っていただいています。常に感謝の気持ちをもって、実習にあってください。

#### (2) 挨拶

社会人にとって挨拶は最も大切なことのひとつです。出勤・退勤時の挨拶はもちろん、他部署や訪問先などでも、まず自分から、元氣よく挨拶をしましょう。

#### (3) 自ら学ぶ姿勢

実習中は常に自ら学ぶという姿勢を持って、熱心に行いましょう。教えてもらうことを期待しないで、積極的に自分で学び取る姿勢で取り組むことが大切です。

#### (4) 報告・連絡・相談（報・連・相）

実習にあたっては、実習指導担当者への報告・連絡・相談をこまめに行ってください。

報告：指示された作業が終わったときなど  
連絡：電車の事故等やむを得ず遅刻をしようときなど  
相談：自分では判断がつかない場合など

## 実習にあたっての留意点

#### (5) 欠勤・遅刻・早退

無断欠勤・遅刻・早退は、絶対にしてはいけません。社会人として決して許されない行為です。やむを得ない場合は、必ず事前に電話で実習指導担当者に連絡しましょう。メールでの連絡も絶対に避けてください。実習期間中は、規則正しい生活を送るとともに、時間に余裕を持って行動することを心がけましょう。

#### (6) ルール・マナー

実習にあたっては、受入れ先の諸規則・実習指導担当者の指示に従ってください。決して自分の判断だけで行動してはいけません。服装・髪型・言葉遣いなどは、受入れ先に合わせるように心がけてください。また、不明な点については実習指導担当者に必ず確認しましょう。

#### (7) 情報の取り扱い

実習先の情報（顧客の個人情報を含む）の無断持ち出し・漏洩は、実習先に甚大な損害を及ぼす恐れがあります。実習指導担当者の許可がない限り、一切の持ち出し・他言を禁じます。

#### (8) 事故の発生

職場の機器を破損したり損害を与えた場合、また自分が怪我をした場合など不測の事態が生じた時は、直ちに実習先の指導担当者に報告し、就職・キャリア支援課に連絡してください。

◎実習への取り組み姿勢に問題があり、実習先で実習の継続が困難と判断した場合には、実習の中断を申し渡されることがあります。

### 実習後

#### (1) 実習先へのお礼

実習先のみなさんへの感謝の気持ちは、実習終了の翌日にお礼メール出し、お礼状を作成してその日の内に投函しましょう。

#### (2) 体験の共有

実習で得たこと・学んだことは、インターンシップ事後研修で共有し、その後、広く仲間や先輩へ伝えてください。

#### (3) 実習の継続

指定された期間終了後もインターンシップを継続する場合は、就職・キャリア支援課に連絡してください。

## 実習にあたっての留意点

## 実習日誌

(黒色のボールペンで丁寧に記入すること)

|                |      |          |
|----------------|------|----------|
| 学部・学科          | 学部学科 |          |
| フリガナ<br>氏名     |      | 学籍<br>番号 |
| 実習先名           |      |          |
| 実習指導御<br>担当者氏名 |      | 印        |

実習指導御担当者総括コメント(ご依頼)  
実習期間終了に際し、実習生への率直なコメントや励ましのお言葉をいただければ幸いです。

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |

**重要** 実習生の皆さまへ

- 実習中は「実習日誌」を携行し、毎日必ず日誌をつけ、毎日業務終了時に実習指導御担当者に確認をいただけてください。
- 14ページの「勤務管理表」には、出勤の日時を日々記入し、実習指導御担当者に押印をいただけてください。
- 実習日程終了時に、実習指導御担当者から、必ず、この表紙にご署名と押印をもらってください。
- 実習先で指定された日誌・書式がある場合、そのコピー提出で「実習日誌」提出とみなします。
- 「インターンシップ実習1-4」の単位認定には、この実習日誌(原本)と実習報告レポートの提出、事後ガイダンス(月末日と実習報告会(月後半))への出席が不可欠です。
- 実習日誌提出締め切り日時・場所※(自分で記入)  
2020年 月 日( ) 実習報告会にて提出  
(実習日誌提出時にレポート、個人発表用PPTも作成できていること)  
※追大実践型インターンシップに参加の方は 月 日( )に提出。  
※その他インターンシップ参加の方は 月 日( )に提出。

追手門学院大学

## 実習日誌

## 2019年度 インターンシップ 実習日誌

|  |                       |
|--|-----------------------|
| 実習日  | 年 月 日( )              |
| 実習時間   | 時 分 ~ 時 分 (休憩 : ~ : ) |
| 実習場所   |                       |
| 本日の実習目的<br>到達目標等<br><small>原則前日に記入する。毎日始業時に社員の方に確認・記入修正すること。</small> |                       |
| 本日の実習内容<br><small>スケジュールや実施した業務などを具体的に。</small>                      |                       |
| 実習を通して<br>学んだこと、気づいたこと   |                       |

お疲れ様でした。明日の実習の目的目標欄を忘れずに記入しましょう。

■実習指導御担当者コメント欄

※ご多忙のことと存じますので、必ずしも毎日コメントをご記入いただく必要はありません。  
確認の押印のみでも結構です。

|                |   |
|----------------|---|
| 御所属(役職): _____ | 印 |
| 貴名: _____      |   |

## 実習日誌

### ＜中間振り返りシート＞

※実習期間が10日以上の方は5日目終了時に記入してください（実習期間が10日未満は記入不要）

記入日 令和 年 月 日 曜日  
 これまでの実習日数 日 / 残日数 日

前半を振り返っての感想

---

---

---

---

---

---

前半に力を発揮できたこと、がんばったこと

---

---

---

---

---

---

これまでの実習で気づいた自身の課題

---

---

---

---

---

---

後半の目標

---

---

---

---

---

---

指導者より

指導者印

中間振り返りシート

### インターンシップ出欠表・実習評価表

◇出欠状況：実習中の出欠状況をご記入ください

◇実習評価表：実習責任者様にご署名、ご捺印の上、返信用封筒にてご返送ください

①項目別判定：各項目について、該当する評価（S/A/B/C/D）に○印をご記入ください。  
 ＊判定がつかない場合は空欄のままご記入ください。

②総合判定：実習全体について、該当する評価評価（S/A/B/C/D）に○印をご記入ください。

③講評：評価についての補足説明やお気づきの点についてご記入ください。

| 実習生氏名   |    |      |   |      |   |
|---------|----|------|---|------|---|
| 追手門学院大学 | 学部 | 学科   | 年 |      |   |
| 氏名      |    |      |   |      |   |
| 出欠状況    |    |      |   |      |   |
| 出勤すべき日数 | 日  | 欠勤日数 | 日 | 遅刻回数 | 回 |
|         |    |      |   | 早退回数 | 回 |

| 実習評価表                 |  |           |          |          |          |        |
|-----------------------|--|-----------|----------|----------|----------|--------|
| 項目別判定                 | 項目\評価                                      | S         | A        | B        | C        | D      |
|                       |  | (100-90点) | (89-80点) | (79-70点) | (69-60点) | (59点～) |
| 項目別判定                 | 意欲   |           |          |          |          |        |
|                       | 情報収集・伝達力<br>(情報源にアクセスして収集し、自分の解釈を他者に伝達できる) |           |          |          |          |        |
|                       | 課題発見・解決力<br>(発見した課題の解決方法を見出し、提案としてまとめられる)  |           |          |          |          |        |
|                       | チームワーク<br>(自らの特徴・役割を理解した上で、他者と理解しあい協働できる)  |           |          |          |          |        |
| 総合判定(実習全体を通してご評価ください) |  |           |          |          |          |        |
| 講評                    |  |           |          |          |          |        |

実習指導責任者 (氏名) \_\_\_\_\_ 印 \_\_\_\_\_

出欠表・実習評価表



## あとがき

キャリア開発センター長 伊藤文男  
(基盤教育機構 教授)

始めの一步を踏み出すには、大変な勇気や強い意志が必要である。さらに、それを継続発展させるためには、より大きな努力が必要になる。本学は、2000年度の正課科目でのインターンシップをスタートさせて、本年で20年目を迎えた。この間、量的質的拡大に取組み、2018年度には本学での最多数となる437人の学生がインターンシップに参加するに至った。しかし、2019年12月中国武漢に始まった新型コロナウイルス感染症によって、従来当たり前であった対面型インターンシップの実施が不可能になった。一方、これを機に、大学と事業所が協働して新しいインターンシップの開発と実施へと結びつけることができた。これまで本学のインターンシップを支え、発展に尽力された教職員及び受け入れ事業所の方々への感謝の意を込め、これまでのインターンシップの実績をまとめることとした。それと共に、数年後に振り返った際、インターンシップのターニングポイントとなり得る2020年度のフルリモート型インターンシップの取組を、記録として残すこととした。インターンシップの高次化へ向けた一歩となることを期待すると共に、関係者各位に感謝したい。

キャリア開発センター チーフコーディネーター 大串恵太  
(基盤教育機構 大学常勤講師)

学生がインターンシップに参加する動機は、「働くということがどういったことか知りたい」「成長したい」また、「特定の業種や職種、企業について理解を深めて、それが自分に合うかどうかを知りたい」というものが大部分を占める。我々社会人も、仕事を通じて学び、成長する。経験を通して、自らの特性や向き不向きを把握し、スキルを習得して、キャリア形成を図っている。仕事について知りたければ、仕事をしてみれば良い。理屈はシンプルだが、現実には、そう簡単ではない。2013年に本学に入職して以来、特に実践型インターンシップの開発に努めてきたのは、それが持続可能な形で学生に「仕事の経験」を提供できる、現時点では最適な手法だと信じるからである。しかし、まだまだ改善や改革の余地があるのが現状であり、自らの力量不足を痛感する昨今である。今後、個別のプログラムの質の向上はもちろん、持続的発展のために、広い意味でのシステムを作ることに組み込んでいく必要がある。引き続き、関係者各位のご理解とご協力を仰ぎたい。

キャリア開発センター コーディネーター 中井咲貴子  
(基盤教育機構 大学常勤講師)

学生が自らの意思でインターンシップに参加すること、特に低学年から複数回参加することで多くの気づきを得ることは、社会人としての人生選択の大きな一歩となる経験であり、教育的効果として非常に高いと実感しています。より多くの学生にこのような機会を提供するために、インターンシップへの参加が学生にとって当たり前になるような環境づくり、アプローチがさらに必要であると考えています。現在、感染症対策の影響で様々な社会活動に制約がかかっている時だからこそ、学生一人一人の目的やニーズに応じたプログラムを提供し、個々のチャレンジ、成長を止めることなくサポートし続けることができるように、キャリア開発センターの役割を充実させていきたいと思っております。

## **追手門学院大学インターンシップ報告書2020**

発行：2021年3月

発行者：追手門学院大学 キャリア開発センター長 伊藤文男

本文執筆：追手門学院大学 基盤教育機構  
伊藤文男 大串恵太 中井咲貴子

編集：追手門学院大学 教学企画課  
キャリア開発センター事務担当 奥田祐士 小山郁子

住所：〒567-8502 大阪府茨木市西安威2丁目1番15号

電話：072-665-5271

e-mail：intern@otemon.ac.jp

印刷：大平印刷株式会社

